

# Een gemeenschappelijke strategie voor OPAC

**Paul Ponsaers**

Dit rapport kwam tot stand in opdracht van de heer gouverneur van Oost-Vlaanderen, naar aanleiding van het visitatierapport dat OPAC ontving in het kader van het federaal project “Politie, een lerende organisatie”. Het rapport kwam tot stand na herhaalde gesprekken met de heer directeur van OPAC, Patrick Van Parys. Aanvullend werden diverse interviews gevoerd met personen uit het werkveld, met verschillende achtergrond en functie, die in een werkverband staan met OPAC. Een draftversie van dit rapport werd voorgelegd aan een aantal experts, die nuttige aanvullingen maakten. Het werd geschreven door prof. dr. Paul Ponsaers, die er uiteraard ook de volledige verantwoordelijkheid voor opneemt. De auteur wenst alle respondenten en experts die hij in dit kader zag en contacteerde van harte te danken voor hun constructieve medewerking.

## Voorwoord door provinciegouverneur André Denys



Als voorzitter van de Raad van Bestuur van de Oost-Vlaamse Politieacademie, heb ik de gelegenheid gehad het politieonderwijs gedurende de afgelopen jaren van nabij op te volgen. Ik heb gedurende mijn ambtstermijn vastgesteld dat de politieopleiding fel is geëvolueerd. Naast het opvolgen van de federaal opgelegde programma's en richtlijnen hebben de Oost-Vlaamse Politieacademie, haar raad van bestuur en al haar medewerkers geen moeite gespaard om steeds verder te gaan om het nog beter te doen.

Ik ging dan ook onmiddellijk akkoord met het voorstel van de directeur van de Oost-Vlaamse Politieacademie om mee te werken aan het project waarbij de politiescholen een visitatie zouden laten gebeuren. Temeer daar nieuwe uitdagingen zich aandienen. Onder meer de inschakeling van het politieonderwijs in een Europees kader en de afstemming op het regulier hoger onderwijs, met officieel erkende diploma's als resultaat. Het politieonderwijs moet er niet alleen toe leiden dat we politiemensen op het werkveld brengen die over de competenties beschikken die vereist zijn voor hun taakuitvoering, en die deze competenties op peil houden, maar het politieonderwijs moet ook leiden tot erkende en gevalideerde diploma's in de context van de Bologna en Kopenhagen verklaringen.

We zijn er ons ten volle van bewust dat alles altijd beter kan, en daarom erkennen we de voorstellen die we terugvinden in het visitatierapport waarbij verbeterpunten worden aangereikt. Een aantal daarvan kunnen enkel aangepakt worden op federaal niveau. Andere kunnen door de directie van de politieschool zelf worden geredigeerd door een aantal verbeteracties. Daaraan wordt hard gewerkt.

Maar ik zag ook dat een aantal problemen een meer strategische aanpak vereisen. Daarom heb ik aan professor Paul Ponsaers, lid van onze Raad van Bestuur, gevraagd een analyse uit te voeren op intermediair strategische niveau en daaraan voorstellen te koppelen die een kader kunnen scheppen die de Oost-Vlaamse Politieacademie in de mogelijkheid stelt zich volop te richten naar de toekomst.

Ik apprecieer dat dit rapport vanuit een onbevangen visie ook denkpistes aanreikt waarover grondig zal moeten worden nagedacht en gedebatteerd op het niveau van de raad van bestuur, en onze diverse partners als daar zijn de Oost-Vlaamse politiezones, het provinciebestuur, de bestuurlijke en gerechtelijke overheden, de federale politie ...

Ik beschouw dit document als mijn afsluitende bijdrage, een aanzet tot verdere reflectie en actie op alle niveaus, en ik vind het belangrijk dit waardevolle document door te geven aan mijn opvolger.

## Inhoud

Inleiding .....	5
Hoofdstuk 1. Stand van zaken ter gelegenheid van de visitatie .....	6
1. Het programma .....	6
2. Interne kwaliteitszorg.....	7
Hoofdstuk 2. Verbeterplan OPAC na de visitatie .....	8
1. Hefboom 1: Uitwerken van matrix eindcompetenties en introductie van ECTS-fiches.....	8
2. Hefboom 2: Het uitwerken van een onderwijs- en examenreglement (OER) .....	8
3. Hefboom 3: Het uitwerken van flexibiliseringstrajecten.....	9
4. Hefboom 4: Het uitbouwen en empowerment van vakgroepwerking .....	9
5. Hefboom 5: Uitbouw kwaliteitsmetingen en -stuurborden.....	10
Hoofdstuk 3. Meervoudigheid perceptie van OPAC .....	11
1. Evaluatieve elementen bij respondenten .....	11
2. Multidimensioneel onderwijs.....	12
Hoofdstuk 4. Essentiële verbetertrajecten .....	13
1. De finaliteit van het politieonderwijs in OPAC verhelderen .....	13
2. Het docentenkorps van OPAC verder professionaliseren .....	14
2.1. Doorgaan binnen de huidige VZW-structuur .....	16
2.2. Het ombouwen van OPAC tot een provinciale instelling .....	17
2.3. Het inpassen in het regulier onderwijs.....	18
3. De accountability en evaluatie verbeteren .....	20
Hoofdstuk 5. Federale initiatieven .....	22
1. Profielbepaling voor INP en HINP.....	22
2. Koppeling rekrutering / selectie - opleiding .....	22

3. Oprichting POR .....	23
4. Inschatten behoefte aan rekrutering institutionaliseren – Opleiden van aantal politiemensen ifv behoeften .....	23
5. Uitwerken van een centraal onderwijs- en examenreglement.....	23
6. Onderzoeken bachelor voor INP en HINP .....	23
Hoofdstuk 6. Besluit .....	25
1. Opteren voor multidimensioneel politieonderwijs .....	25
2. Niet overinvesteren in materies die federaal worden aangepakt .....	25
3. Het inzetten van een groep van bekwame kerndocenten .....	26
4. Het heroverwegen van de juridische constructie OPAC .....	26
Bijlagen .....	27

## Inleiding

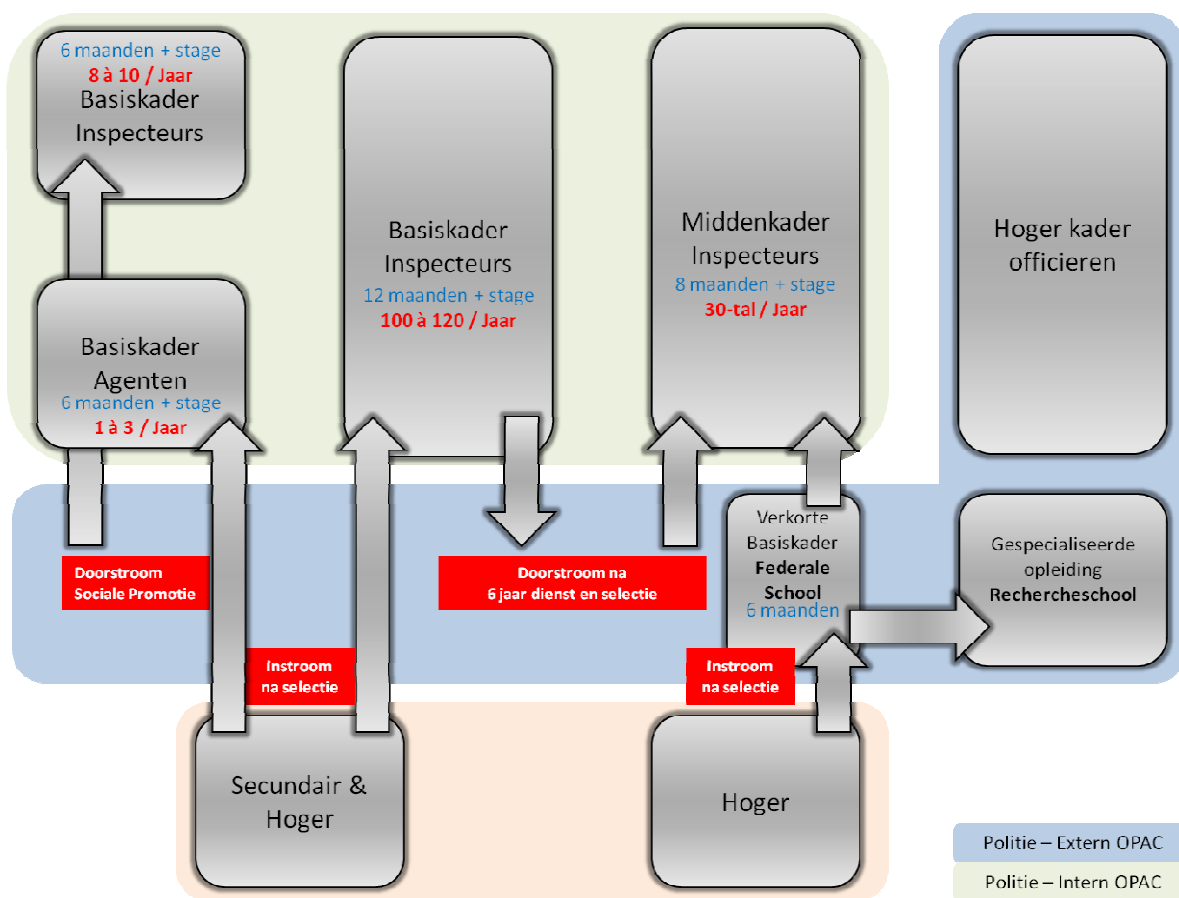
Dit rapport heeft betrekking op de beleidsvorming die zich situeert op het *intermediaire strategisch niveau*, met name deze die binnen het bereik ligt van de beheersorganen van OPAC (ondermeer de Raad van Bestuur, de Opleidingsraad, ...) , en dus niet :

- deze die de loutere interne bedrijfsvoering betreft van OPAC, noch
- deze die volledig structureel bepaald wordt door federale regelgeving en structuren.

In deze zin gaat het om “*een gemeenschappelijke strategie voor OPAC*”.

Het rapport heeft betrekking op de basisopleidingen (basis- en middenkader) die verstrekt worden door OPAC, dus niet de voortgezette vorming, noch de officieren opleiding, met andere woorden de *core business* van OPAC.

Onderstaande grafiek geeft in ruwe trekken de activiteit van OPAC weer gedurende afgelopen jaren in relatie tot deze beide opleidingen:



## Hoofdstuk 1. Stand van zaken ter gelegenheid van de visitatie

Deze nota heeft vooral betrekking op de twee onderwerpen waarop OPAC een onvoldoende scoorde ter gelegenheid van de visitatie. Het gaat met name om de onderwerpen :

- Programma, en
- Interne Kwaliteitszorg

Aan de facetten binnen deze onderwerpen waarop een onvoldoende gescoord werd wordt bijzondere aandacht besteed. Er wordt in deze analyse uitgegaan van de sterktes om zwakkere punten te remediëren.

### 1. Het programma

#### 1.1. De eindcompetenties, het praktijkonderwijs

In het visitatierapport wordt als **positief** beoordeeld:

- De visie over de verbetering van het curriculum
- Uitwerkte onderwijsvisie is beschikbaar (ontwerp pedagogisch project)
- Megaschema en microplanning (betere chronologie en afstemming)
- Inhoud en doelstellingen van stages
- Geïndividualiseerd programma voor lessen sport en Frans/NL.

In het visitatierapport wordt als **negatief** beoordeeld:

- Het gebrek aan een competentiematrix (eindcompetenties)
- De relatie tussen doelstellingen en programma
- Minimaal volume praktijkoefeningen voorzien
- Aansluiting met beroepspraktijk is weinig aantoonbaar
- Disciplineoverschrijdend werken en praktijk

#### 1.2. Examen, criteria, transparantie

In het visitatierapport wordt als **positief** beoordeeld:

- Diversiteit aan evaluatievormen
- Afname examens voor de stageperiode

In het visitatierapport wordt als **negatief** beoordeeld:

- Gebrekkige feedback op examens en testen
- Beoordelingscriteria examens zijn onvoldoende transparant
- Onvoldoende opvolging vorm, inhoud en criteria toetsen

#### 1.3. Instroom, flexibilisering, vrijstellingen

In het visitatierapport wordt als **positief** beoordeeld:

- Instroom stemt overeen met vastgelegde criteria

In het visitatierapport wordt als **negatief** beoordeeld:

- Gebrek aan systeem voor vrijstellingen (EVC's en EVK's)
- Te weinig aandacht voor flexibele leertrajecten
- Expertise onder aspiranten moet beter benut worden (peer tutoring)
- Weinig voorkennis over instromende aspiranten

#### 1.4. *Sturing, stimulering, coaching*

In het visitatierapport wordt als **positief** beoordeeld:

- De vakgroepstructuur
- Kwaliteit van cursusmateriaal

In het visitatierapport wordt als **negatief** beoordeeld:

- Beperkte sturing, coaching en ondersteuning onderwijzend personeel
- Beperkte beschikbaarheid docenten heeft te grote impact op programma
- Interactieve werkvormen worden nauwelijks toegepast
- Te weinig geïntegreerde oefeningen en rollenspelen
- Afwijkende meningen over stagedoelstellingen bij mentoren
- Teveel tegenstrijdigheden in wat wordt aangeleerd
- Te weinig stimulering van kennisontwikkeling (leerplatform, vakliteratuur)

## 2. Interne kwaliteitszorg

In het visitatierapport wordt als **positief** beoordeeld:

- Reeds verschillende initiatieven tot kwaliteitsmetingen
- Kwaliteitsdenken is aanwezig in beleid
- Aanwezigheid van meerdere overlegfora voor externe en interne actoren
- Zelfinzicht en juiste verbetermaatregelen
- Vele ervan zijn reeds in uitvoering

In het visitatierapport wordt als **negatief** beoordeeld:

- Weinig feedback van resultaten evaluatie naar docenten
- Geen transparante analyse
- Nog geen structureel ingebed systeem van kwaliteitsmetingen
- Middelen en verantwoordelijkheden verbetertrajecten zijn niet toegewezen
- Kwaliteitsplan onvoldoende uitgediept
- Weinig inspraak studenten in schoolbeleid
- Weinig inspanningen om alumni en beroepenveld bij IKZ te betrekken

## Hoofdstuk 2. Verbeterplan OPAC na de visitatie

OPAC werkte een uitgebreid verbeterplan uit naar aanleiding van het rapport van de visitatiecommissie. Navolgend geven we een overzicht van deze plannen in relatie tot de werkpunten die in hoofdstuk 1 werden opgenomen. We structureren deze verbeterpunten volgens vijf “hefbomen”.

### ***1. Hefboom 1: Uitwerken van matrix eindcompetenties en introductie van ECTS-fiches***

Het opstellen van een matrix van eindcompetenties, met daaraan gekoppeld deze die in elk vak dienen te worden nagestreefd, zodat kan nagegaan worden of het programma in voldoende mate al deze eindcompetenties dekt met daaraan gekoppeld de invoering van ECTS-fiches (deze fiches bevatten eveneens examenvorm, werkvormen, cursusmateriaal, enz.)

Bijkomend:

- Vakgroepen responsabiliseren in deze oefening.
- De megaplanning bepalen.
- De deelprojecten die verband houden met praktijkbetrokkenheid hierin betrekken, nadrukkelijk opvolgen en realiseren, dankzij de winst die gemaakt wordt via de vakgroepwerking. Inzetten van praktijkcoördinator, casussen middels oproep bij korpsen opvragen (meer realisaties ism. korpsen, ifv. hun behoeften).
- Betrekken van stage-coördinator: visietekst inzake stages, uitwerken stagewerkboek & opvolging ervan

### ***2. Hefboom 2: Het uitwerken van een onderwijs- en examenreglement (OER)***

Het opstellen van een onderwijs- en examenreglement (OER)

Bijkomend:

- De deelprojecten die verband houden met toetsingscriteria en feedback op examen en oefeningen hierin betrekken, nadrukkelijk opvolgen en realiseren en de vakgroepen hierin responsabiliseren
- Inkorten van verbetertermijnen, verplichte feedbacksessies binnen redelijke termijn, ...



### **3. Hefboom 3: Het uitwerken van flexibiliseringstrajecten**

**Analyse uitvoeren mbt. de mogelijkheid tot invoering van een systeem dat de EVC's van aspiranten erkent en actief aanwendt in de opleiding**

Bijkomend:

- Bij het begin van elke opleiding zal elke docent op de hoogte gesteld worden van de EVC's van aspiranten via een nog te ontwikkelen ICT-applicatie
- De deelprojecten die verband houden met een betere kennis omtrent de kennis van EVC's en het gepaste gevolg dat hieraan dient gegeven hierin betrekken, nadrukkelijk opvolgen en realiseren en de vakgroepen hierin responsabiliseren

### **4. Hefboom 4: Het uitbouwen en empowerment van vakgroepwerking**

**Uitwerken van het werkingskader van de vakgroepen, volledige implementatie ervan, incl. zelfevaluaties**

De vakgroepstructuur (7 vakgroepen, met telkens een verantwoordelijke coördinator) werd ingevoerd om meer samenhang in het programma te kunnen realiseren. Deze structuur werd in het leven geroepen om een grotere afdwingbaarheid te realiseren van beleidsbeslissingen. Hierdoor moet het mogelijk worden om :

- Overlappingsen tussen diverse cursussen te vermijden, de introductie van één gemeenschappelijke syllabus voor diverse docenten mogelijk te maken, enz.
- Tegenstrijdige vakinhouden vermijden
- Een grotere betrokkenheid te creëren vanwege gastdocenten, die zich al te dikwijls beperken tot louter doceren
- Disciplineoverschrijdend werken stimuleren
- Interactieve werkvormen stimuleren
- Activeren van kennisontwikkeling

Het is duidelijk dat veel van de inspanningen die dienen te gebeuren in het kader van het OPAC-verbeterplan zich situeren in het verlengde van deze hefboom, en in essentie neerkomen op een verdergaande professionalisering van het docentenkorps:

- Noodzakelijke actie : Professionalisering van het docentenkorps
- School (vakgroeppoördinator) bepaalt de noodzakelijke beschikbaarheid van docenten
- Heldere profieleisen schetsen bij aantrekken van docenten
- Noodzaak van een kern van vaste docenten, met autonomere positie (nu te sterke binding werkplek)
- Nagaan of er geen mogelijkheden zijn op het vlak van detachering van docenten
- Grotere autonomie verlenen aan vakgroep-coördinatoren bij het inzetten van gastsprekers

- Inzetten van aspiranten met EVC's en EVK's in onderwijs zelf of andere nuttige taken geven (systeem van vrijstellingen is stroef, aangezien alle examens en oefeningen bewijsbaar moeten zijn)
- 3-maandelijks intervakgroepoverleg, met wederzijdse verslaggeving
- Kostprijs van boeken laten dragen door aspiranten zelf
- Periodische evaluatie van de vakgroepwerking
- In de schoot van vakgroepen bepalen wat de "goede praktijken" zijn (verhoor, geweldbeheersing, ...).
- Zoeken naar een systeem van validering van deze "goede praktijken"
- Praktijken dienen erkend te worden door de korpsen
- Organiseren van pedagogische studiedagen met oog op versterking van interactieve werkvormen
- Activering van het gebruik van het elektronisch leerplatform
- Evaluatie van docenten op diverse domeinen uitwerken
- Inschakelen van stagiairs in vakgroepwerking of van EVC-studenten (peer tutoring)
- Vakgroepcoördinatoren vragen examenvragen op ter controle, ook herhalingsstoetsen (in OER voorzien)
- Docenten stimuleren in het gebruik van leerplatform als communicatiemiddel
- Feedbacksessie inbouwen in het onderwijs zelf, of via het leerplatform

## **5. Hefboom 5: Uitbouw kwaliteitsmetingen en -stuurborden**

**Meetinstrumenten opzetten en verfijnen die met aangepaste frequentie systematisch worden aangewend om de resultaten te meten bij aspiranten, medewerkers, gastdocenten, mentoren, het werkveld en alumni, met het helder toewijzen van verantwoordelijkheden bij de realisatie hiervan, middels participatief beleid**

Bijkomend:

- Vernieuwde klachtvolgning en –afhandeling
- Introductie van elektronische nieuwsbrief
- Oprichting van een studentenraad
- Opzetten van een digitaal kwaliteitsstuurbord, met systematische terugkoppeling (cyclus uitbouwen)
- Instellen van kwaliteitsmeetpunten voor docenten
- Regelmatig overleg met de korpschefs
- Opstarten van systematische alumni-werking
- Instellen van functioneringsgesprekken tussen docenten en vakgroepcoördinatoren
- Bij negatieve evaluatie: gesprek op directieniveau

## Hoofdstuk 3. Meervoudigheid perceptie van OPAC

### 1. Evaluatieve elementen bij respondenten

Doorheen de interviews die gevoerd werden in het kader van de voorbereiding van dit rapport werd bij enkele respondenten-korpschefs kort getoetst naar hun evaluatie van het OPAC-onderwijs. De meeste respondenten maken een onderscheid tussen de opleiding tot inspecteur (basiskader) en tot hoofdinspecteur (middenkader).

(1) Volgens een respondent wordt de opleiding tot **inspecteur** in het algemeen positief geëvalueerd. Afgestudeerde aspiranten zijn positief ingesteld en gemotiveerd om aan de slag te gaan. Ze hebben een constructieve en mensgerichte attitude. Ze beschikken over een uitgesproken interventieprofiel.

De technische vaardigheden<sup>1</sup> waarover de afgestudeerden beschikken worden onvoldoende bevonden door deze respondent. Dat komt volgens hem tot uiting op verschillende vlakken, ondermeer:

- Onvoldoende kennis van het strafrecht in concrete situaties toepassen, bvb. in welke omstandigheden mag een politieambtenaar nu al dan niet een woning betreden?
- Onvoldoende vaardigheden om met het ISLP-systeem te werken, daar waar het gaat om het werken in specifieke korps-eigen configuraties en het leggen van koppelingen tussen verschillende modules;
- De attitude inzake veiligheidsaspecten en tactisch handelen (risicobesef) is onvoldoende getraind, bvb. beschikt men over voldoende info bij een oproep?

Hij is de mening toegedaan dat de opleiding minstens 1 jaar zou moeten bedragen, met bijkomend een half jaar stage in het korps.

De opleiding tot **hoofdinspecteur** wordt over het algemeen als positief ervaren (80% van de gevallen). De afgestudeerden komen rijker terug na de opleiding en hebben aan leiderschap gewonnen.

De huidige opleiding is zeker te kort. Afgestudeerden beschikken over te weinig technische vaardigheden om, ingeval frontlijnwerkers op hen een beroep doen als OGP- of OAP-er, het adequate antwoord paraat te hebben. Zij zouden bij machte moeten zijn om het juiste antwoord te geven op gestelde vragen en zouden moeten doorgroeien tot het niveau van “ploegbaas”.

(2) Een ander respondent-korpschef evalueert de inkomende studenten van OPAC op middenkader niveau als vrij goed. Zij beschikken over een degelijke en nuttige kennis die de combinatie maakt tussen opleidings- en praktijkkennis.

---

<sup>1</sup> In het licht van deze problematiek beklaagt deze respondent zich tevens over het feit dat bij intrede in het korps inspecteurs een heropleiding dienen door te maken ten gevolge van het feit dat de richtlijnen federaal en lokaal verschillend zijn.

Wat het basiskader betreft ligt dat, wat hem betreft, wat moeilijker. Deze afgestudeerden beschikken over te weinig praktijkkennis, gerelateerd aan de functies waarin ze terecht moeten komen (interventie, recherche, wijk) en hebben een gebrekkige kennis van het strafrecht, hetgeen het opstellen van correcte pv's bemoeilijkt. Het duurt zowat 6 maanden vooraleer zij volledig ingewerkt zijn in het korps in hun functie en zij productief en rendabel kunnen functioneren. In deze zin zou een verlengde stage erg nuttig kunnen zijn.

Over het algemeen wordt de (federale) rekrutering als te streng ervaren ("er zijn er die geweigerd worden, die misschien wel goed zouden presteren") en de beoordeling wordt (tijdens en na de opleiding) als onvoldoende selectief ervaren. Het korps selecteert bij instroom. Vorig jaar zijn er vijf van de vijftien afgestudeerden niet in het korps ingestroomd.

## **2. Multidimensioneel onderwijs**

Recent wetenschappelijk onderzoek<sup>2</sup> wijst uit dat er al teveel onzekerheden en aarzelingen leven bij frontlijnwerkers van de politiekorpsen omtrent de aangewezen wijze van handelen in bepaalde omstandigheden. Deze vaststelling heeft o.i. twee zijden.

Eenzijds is het nodig om voldoende technische (volgens sommigen theoretische) parate en correcte kennis te beschikken om adequaat te kunnen handelen in bepaalde omstandigheden. Een dergelijke kennis dient op een correcte en eenduidige wijze te worden onderwezen op de politieschool. Sommige (quasi-)foutieve praktijken in de korpsen kunnen anders nooit worden bijgesteld. Een respondent-magistraat beklemtoont dit nadrukkelijk tijdens de interviewronde.

Anderzijds is het belangrijk dat politiemensen beschikken over een algemene attitude die gemeenschapsgericht is en aanleren op welke wijze sociale vaardigheden kunnen daartoe kunnen worden aangewend in de praktijk. Hier gaat het niet zozeer om het juiste technische antwoord op een juridisch vraagstuk, maar om adequate keuzes te kunnen maken uit een palet van mogelijkheden in functie van de concrete situatie waarmee politiemensen in de praktijk worden geconfronteerd. Een respondent-korpschef/docent benadrukt dat nieuwkomers in korpsen vooral over dit soort van vaardigheden moeten beschikken, men moet "zich uit de slag kunnen trekken" bij de intrede in het korps. Hij beklemtoont dat het gaat om een sociale vaardigheden waarover nieuwkomers dienen te beschikken in het kader van gemeenschapsgerichte politiezorg. Hij wordt hierin bijgetreden door een respondent-burgemeester. De school zou meer moeten investeren in het trainen in real-life situaties middels rollenspelen, het ontwikkelen van sociale vaardigheden, het trainen via cases, het coachen via mentoren, edm.

Beide aspecten zijn van groot belang in de politieopleiding, en dienen te worden aangescherpt. Dit is meer dan een loutere afstemming van theorie op de praktijk, zoals nogal eens wordt voorgesteld. De loutere afstemming van het politieonderwijs op de huidige politiepraktijk kan o.i. enkel maar de vastgestelde onzekerheden en aarzelingen in stand houden.

---

<sup>2</sup> Doctoraal proefschrift in de Criminologische Wetenschappen van Fien Gilleir "*De discretionaire ruimte bij uitvoerende politieambtenaren. Gevalstudie van het beslissingsproces over vrijheidsberoving*" (UGent), verdedigd op 28 september 2012. Promotor Prof. dr. P. Ponsaers, Co-promotor Prof. dr. M. Easton.

## Hoofdstuk 4. Essentiële verbetertrajecten

Drie essentiële verbetertrajecten dienen opgezet, die we in onderstaande grafiek verhelderen:



Hiermee wordt aangegeven dat het werken aan de kwaliteitsborging van het onderwijs in OPAC zich onmogelijk kan beperken tot een eenmalige remediërende ingreep, maar dient uit te monden in een beheersproces van de organisatie<sup>3</sup>.

Onderstaande is het resultaat van een reeks interviews nadat de respondenten kennis hadden genomen van de hogergeschetste “hefbomen” (cfr. Hoofdstuk 2). Hen werd expliciet gevraagd hierop te reflecteren.

### 1. De finaliteit van het politieonderwijs in OPAC verhelderen

Over het algemeen is men het ten gronde eens met de voorgestelde hefboom, met name:

**Het opstellen van een matrix van eindcompetenties, met daaraan gekoppeld deze die in elk vak dienen te worden nagestreefd, zodat kan nagegaan worden of het programma in voldoende mate al deze eindcompetenties dekt met daaraan gekoppeld de invoering van ECTS-fiches (deze fiches bevatten eveneens examenvorm, werkvormen, cursusmateriaal, enz.)**

Een respondent-korpschef stelt in dit verband : *“Het is evident dat de eindcompetenties helder en duidelijk zouden moeten zijn. In feite zouden die federaal moeten bepaald worden. Dat lijkt logisch, maar het is niet zo. Nu wordt een programma federaal vastgelegd, terwijl daar juist mogelijkheid zou moeten zijn tot een meer lokale invulling van de generieke (federale) eindcompetenties. Het programma zou moeten kunnen invulling krijgen met lokale accenten, maar wel gericht zijn op de realisatie van generieke federale eindcompetenties”.*

<sup>3</sup> Sommige respondenten pleiten in dit verband voor een heldere “organisatiebeheersing”, inclusief financiële integriteit en risicobepaling mbt. kwetsbaarheid inzake continuïteit.

Een respondent-korpschef benadrukt in dit kader het belang van het ontwikkelen van menselijke vaardigheden die toepasbaar zijn op alle functies (communicatieve vaardigheden, luisteren, conflictantering, empathisch vermogen, ...). *“Deze vaardigheden worden vaak onvoldoende aangescherpt omdat de bekwame lesgevers niet voorhanden zijn. Men redeneert vaak te zeer vanuit het beschikbare docentenkorps om een programma invulling te geven in plaats van uit te gaan van de eindcompetenties en dan op zoek te gaan naar de nodige pedagogische omkadering. We moeten weg uit het loutere ex cathedra onderwijs en ouderwetse manieren van lesgeven”.*

Een ander respondent-korpschef is de mening toegedaan dat *“de basisfunctionaliteiten (recherche, wijkwerking, interventie, verkeer, slachtofferbejegening, openbare orde en onthaal) de basis zouden moeten vormen van de politieopleiding. Voor elk van de basisfunctionaliteiten zou moeten vastgelegd worden wat het verschil/de meerwaarde is die dankzij de opleiding verwezenlijkt wordt, zowel wat betreft kennis, als vaardigheden en attitudes. Voor elk van de basisfunctionaliteiten zou er een minimum aan verworven kennis moeten worden vastgelegd”.*

Daarnaast wordt gepleit om vast te leggen wat als algemene attitude dient bereikt te worden dankzij de opleiding (risico besef, luistervaardigheden, coachende vaardigheden, ...), uiteraard gedifferentieerd naargelang het opleidingsniveau (inspecteur/hoofdinspecteur).

Er wordt verder gepleit om dit alles in een matrix onder te brengen op nationaal vlak, doorvertaald in elke school in herkenbare doelstellingen en de leermethode die hierbij zal gehanteerd worden. Die matrix zou helder moeten zijn voor de studenten, de docenten, de mentoren en voor de korpschefs. Bij ontstentenis hiervan dient gewerkt te worden op basis van de voorlopig federaal gedefinieerde eindcompetenties (zie bijlage) en kunnen deze verfijnd worden in een eigen matrix ten behoeve van OPAC.

## **2. Het docentenkorps van OPAC verder professionaliseren**

Verschillende respondenten zien dit aspect als het meest prioritaire in de huidige omstandigheden, in samenspel met voorgaande. De dispariteit op het niveau van het grote gastdocentenkorps dient te worden doorbroken. Deze dispariteit doet zich voor op diverse vlakken:

- Groot aantal gastdocenten (meer dan 300!);
- Met zeer kleine tot te kleine lesopdrachten;
- Met uitstekende tot middelmatige expertise;
- Moeilijk te coördineren groep van kennisleveranciers.

Hierbinnen kadert ongetwijfeld één van hogergenoemde hefbomen tot verandering, met name:

### **Het opstellen van een onderwijs- en examenreglement (OER)**

In dit verband merkt een respondent-korpschef op:

- *“Voor bepaalde onderdelen moet de beoordeling gebeuren nav. Een praktijkoefening waarbij een beoordeling wordt gegeven omtrent de deelname.”*

- *Ook de mentor moet een deel van de doelstellingen mee krijgen (zeer precies omschreven) en hij moet zich per onderdeel hierover uitspreken.*
- *Slagen of niet slagen mag geen “verrassing” zijn. Voor elk deel moet het duidelijk zijn wat dient behaald te worden en waarom het wel of niet behaald werd en moeten tussentijdse evaluaties aanwezig zijn”.*

Inzake professionalisering van het docentenkorps wordt echter in eerste instantie gedacht aan het inzetten van EEN 7-TAL KERNDOCENTEN DIE ELK EEN RELATIEF GROOT DEEL (A RATO VAN 50%) investeren in het inhoudelijk coherenter maken van het aangeboden vakkenpakket<sup>4</sup>.

Hierbinnen kadert ongetwijfeld één van hogergenoemde hefbomen tot verandering, met name:

<b>Uitwerken van het werkingskader van de vakgroepen, volledige implementatie ervan, incl. zelfevaluaties</b>
---

Een respondent-korpschef/docent in dit verband: *“Het huidig vakgroepoverleg werkt niet. Er blijven verouderde vakinhouden die worden gedoceerd, er zijn teveel tegenstrijdige verhalen. Er is nood aan meer bijscholing van gastdocenten, aan meer pedagogische scholing. Er moet meer waarde gehecht worden aan de evaluaties van docenten, de selectie van gastdocenten zou gestructureerder moeten verlopen. De bijscholing verloopt te reactief, te weinig proactief. De vakgroepwerking is nu te weinig intensief, te weinig inhoudelijk”.*

Sommige respondenten tijdens de interviewronde gaven verder nog aan dat het nuttig zou zijn *“de vakgroepwerking meer te oriënteren naar de 7 basisfunctionaliteiten (recherche, wijkwerking, interventie, verkeer, slachtofferbejegening, openbare orde en onthaal)”.*

Dat betekent dat volgende ingrepen dienen gerealiseerd te worden:

- kerndocenten inzetten als coördinatoren van de diverse vakgroepen;
- zij moeten zoveel als mogelijk informatiekanalen mobiliseren via docenten;
- ze dienen de gedoceerde kennis laten valideren door experts binnen het werkveld;
- ze krijgen de mogelijkheid deze kennis periodisch laten afchecken door een team van wetenschappers;
- ze stellen syllabi samen op basis van geschetst traject;
- ze verplichten het gemeenschappelijk gebruik van deze syllabi door gastdocenten in de schoot van hun vakgroep;
- ze sturen op het nadrukkelijk inoefenen van vakinhouden ter gelegenheid van praktijkcases;

---

<sup>4</sup> Hier wordt niet geopteerd voor voltijdse kerndocenten, omwille van de noodzakelijke band die zij dienen te hebben met het praktijkveld. Dat praktijkveld kan zowel liggen binnen als buiten de politie. Een goede “mix” tussen politieke en niet-politieke kerndocenten lijkt aangewezen, aldus verschillende respondenten.

- ze laten hierbij een grote diversiteit aan pedagogische werkvormen hanteren;
- ze organiseren frequenter pedagogische trainingsmomenten voor de gastdocenten.

Realisme gebiedt ons erop te wijzen dat een dergelijke verdieping van de vakgroepwerking MOEILIJK, ZO NIET ONMOGELIJK, KAN GEREALISEERD WORDEN BINNEN DE HUIDIGE STRUCTUUR. De verdere professionalisering van het docentenkorps is immers in grote mate gebonden aan de financiële mogelijkheden<sup>5</sup>.

Op dit ogenblik staan ons drie mogelijke beleidsopties voor ogen om hieraan te remediëren:

## 2.1. Doorgaan binnen de huidige VZW-structuur

Binnen deze optie kunnen volgende pistes worden uitgewerkt:

- Het “poolen” van diverse lesopdrachten van verschillende gastdocenten, afkomstig van één kennisleverancier, in de opdracht van één kerndocent. Sommige respondenten hebben tijdens onze interviewronde laten blijken dat zij open staan voor een dergelijke mogelijkheid. Dit impliceert echter transparantie omtrent het huidig gastdocentenkorps<sup>6</sup>;
- Het detacheren van kerndocenten met diverse achtergrond uit politiezones, de gemeentelijke administratie, het parket, andere onderwijsinstellingen, ... mits vergoeding van de gederfde werktijd op de werkplek van herkomst<sup>7</sup>.
- In dit verband dient eraan herinnerd te worden dat een respondent-korpschef benadrukt dat er een goede “mix” dient gemaakt tussen docenten die afkomstig zijn uit de politie enerzijds en politie-externe docenten anderzijds. Partners uit de academische wereld en uit de magistratuur bvb. zouden nuttig zijn, maar ook anderen;
- Het “delen” van opleiders in gespecialiseerde expertisedomeinen met andere politiescholen;
- Het beroep doen op federale opleiders, die beurtelings in verschillende scholen een gespecialiseerd opleidingsonderdeel verstrekken;

<sup>5</sup> In dit verband dient erop gewezen dat korpsen nogal eens de indruk hebben dat vandaag OPAC reeds een relatief grote “kost” meebrengt uit de gemeentelijke middelen. Hierbij wordt deels voorbij gegaan aan het gegeven dat deze kost in grote mate volgt uit de voortgezette opleidingen die voor de politiezones worden georganiseerd. De basisopleidingen (inspecteur en hoofdinspecteur) worden in grote mate federaal gefinancierd.

<sup>6</sup> Een respondent-korpschef in dit verband: *“Mijn PZ heeft er bvb. alle moeite mee om te weten wie les geeft waar en wanneer (want velen doen het buiten hun uren, anderen tijdens) en in welk domein. Zou het niet beter zijn dat de PZ een aantal lesgevers en mentoren bepaalt (vrijwilligers, maar na screening en participatie van OPAC). Maw. een lesgever of mentor moet een ok krijgen van de PZ en van OPAC, wordt door beiden gebruikt en geëvalueerd, en voor elk van hen wordt bepaald wat ze aan de competentiematrix moeten bijdragen”.*

<sup>7</sup> Een respondent-korpschef in dit verband: *“Detachering is prima, doch enkel wanneer het korps dan in vervanging van dat personeel kan voorzien. Dat is op dit moment evenwel niet mogelijk. Hieraan zou moeten geredigeerd worden”.*



- Het financieel vergoeden van gastdocenten omwille van hun deelname aan de vakgroepwerking (aanwezigheid op coördinatie- en trainingsmomenten);
- Het creatief uitwerken van samenwerkingsverbanden met andere onderwijsinstellingen uit de omgeving;
- Het inzetten van studenten met een specifieke vooropleiding in het studietraject, mits vrijstelling van bepaalde vakken onder de vorm van EVC's<sup>8</sup>.

In dit laatste kadert één van hogergenoemde hefbomen tot verandering, met name:

**Analyse uitvoeren mbt. de mogelijkheid tot invoering van een systeem dat de EVC's van aspiranten erkent en actief aanwendt in de opleiding<sup>9</sup>**

## 2.2. Het ombouwen van OPAC tot een provinciale instelling

De meeste provinciale politiescholen hebben de provincie als inrichtende macht (bvb. Campus Vesta, het PLOT en PIVO<sup>10</sup>) en kunnen aanspraak maken op provinciale middelen om aan dergelijke

<sup>8</sup> Dit zou kunnen door middel van het afnemen van een examen bij de start van de opleiding, waarbij studenten EVC's voor bepaalde vakken zouden kunnen verwerven.

<sup>9</sup> Een respondent-korpschef nuanceert : *"Het omgekeerde moet ook mogelijk zijn, met name dat een student voor bepaalde onderdelen tweemaal een uitleg of begeleiding krijgt"*.

<sup>10</sup> Campus Vesta richt zich als provinciaal opleidingscentrum naar brandweer, dringende geneeskundige hulpverlening en politie. Veiligheidspersoneel van zowel de publieke als private sector kan hier terecht voor theoretische en praktische opleidingen. Naast een uitgebreid pallet aan standaard- en gespecialiseerde opleidingen, werkt Campus Vesta formules uit op maat voor bedrijven. Het **Antwerps provinciebestuur** fungeert als inrichtende macht.

De politieopleiding in Limburg is ondergebracht in het PLOT, het Limburgse professionele opleidingscentrum. Jaarlijks verwelkomt het PLOT 20 000 cursisten. PLOT is gespecialiseerd in opleiding en training in het domein van de integrale veiligheid. De opleiding van politie, brandweer en ambulanciers is de hoofdactiviteit. Het gamma reikt echter verder dan de hulpdiensten alleen. Het PLOT werd in 1990 opgericht als provinciale structuur overkoepelende structuur voor de volgende activiteiten: de Provinciale Bestuursschool, het Provinciaal Opleidingscentrum voor Hulpverlener-Ambulancier, het Provinciaal Opleidingscentrum voor Brandweerpersoneel, het Oefenterrein voor brandweeropleidingen, het Provinciaal Opleidingscentrum voor Politiepersoneel. Het PLOT organiseert, binnen de grenzen van de bestaande regelgeving en rekening houdend met de vragen vanuit een snel evoluerende maatschappij, specifieke en multidisciplinaire opleidingen in Limburg. Het **Limburgs provinciebestuur** fungeert als inrichtende macht.

In Vlaams-Brabant is de politieschool ondergebracht in het Provinciaal Instituut voor Vorming en Opleiding (PIVO). Het PIVO werd door het provinciebestuur opgericht om de nodige initiatieven te ontwikkelen voor de opleiding, training en vorming van het overheidspersoneel, zoals personeel van de provincies, de gemeenten en de Openbare Centra voor Maatschappelijk Welzijn, het politie-, het brandweer- en ander veiligheidspersoneel en het personeel dat instaat voor de dringende geneeskundige hulpverlening. Het Trainings- en opleidingscentrum voor de politie organiseert vele opleidingen en trainingen voor politieambtenaren en ambtenaren met beperkte politionele bevoegdheid. Ook niet-politiemensen, zoals bijvoorbeeld studenten criminologie zijn welkom op een aantal van die opleidingen. Het **provinciebestuur van Vlaams-Brabant** fungeert als inrichtende macht.

personeelsbehoeften invulling te geven. Dat betekent het opgeven van de huidige VZW-structuur ten voordele van een meer politieke besluitvorming.

De meeste politiescholen die binnen een dergelijke provinciale onderwijsstructuur zijn opgenomen zijn ingebed in een veel ruimer onderwijsaanbod. Vanuit het oogpunt van efficiëntie, weze het alleen al maar op het niveau van de overhead, kan met een dergelijke operatie ongetwijfeld generationaliseerd worden en kunnen ongetwijfeld belangrijke schaalvoordelen worden gerealiseerd. Een groot bijkomend voordeel lijkt ons te zijn dat het zakelijk bestuur van de school op een grotere afstand komt te staan, waardoor de politieschool middels participatieorganen beter kan sturen op haar onderwijsmatige doelstellingen.

Het lijkt ons echter enkel aanbevelenswaardig een dergelijke operatie door te voeren wanneer de kans op financiering door de provincie van de hogergenoemde kerndocenten inderdaad zal worden gerealiseerd en dus een onderwijsmatige kwaliteitswinst kan worden geboekt. Overigens ontslaat dit OPAC niet van het realiseren van een groot deel van de oplossingen die onder (2.1.) worden gesuggereerd. Deze oplossing (2.2.) faciliteert enkel de personeelsmatige *financiering* ervan.

### 2.3. Het inpassen in het regulier onderwijs

Een verdere mogelijkheid is afhankelijk van de opties die op federaal niveau worden genomen ter zake. Een respondent-korpschef stelt het als volgt: *“Het nastreven van equivalentie van diplomaniveaus (in het kader van Bologna) is onvermijdelijk. Wat de basisopleiding van het basiskader betreft zou dus het HBO5 niveau moeten nagestreefd worden”*.

Op 20 september 2012 stelde de minister van Binnenlandse Zaken haar prioriteiten voor met betrekking tot het politiebeleid voor de rest van de legislatuur. Eén ervan had betrekking had op de politieopleiding. Deze prioriteiten kwamen eveneens aan bod in de opdrachtbrief die de nieuwe commissaris-generaal dezelfde dag formuleerde. Deze brief beschrijft de doelstellingen die de commissaris-generaal wenst te realiseren tijdens haar mandaat dat tot 28 februari 2017 loopt.

De visie inzake opleiding is gericht op: *“meer kwaliteitsvol politiewerk leveren kan niet zonder personeel dat voldoende is opgeleid, competent is, respectvol is en gerespecteerd wordt. Het hele traject van aanwerving, selectie, opleiding, loopbaanbegeleiding en leiderschapsontwikkeling moet beter op elkaar afgestemd worden. Dit laatste zou moeten gerealiseerd worden tegen begin 2014”*.

Een aantal van deze punten beogen een grotere en snellere doorstroom van rekruten naar de politie. De politie wordt immers geplaagd door een structureel personeelstekort, onder druk van het stijgend aantal pensioneringen en ten gevolge van het onaangepaste rekruteringsbeleid van de jongste jaren. De babyboom generatie die in de jaren 70 en 80 aan een loopbaan begon bij de politie blijkt vandaag massaal op pensioen te gaan, terwijl de instroom de personeelstekorten niet compenseren,

---

De West-Vlaamse politieschool (WPS) is een vzw zoals OPAC. Naast de directeur van de WPS is er een algemeen directeur aangesteld. De samenstelling van de algemene vergadering, de raad van bestuur en het dagelijks bestuur gebeurt op basis van een vertegenwoordiging uit/van: de deputatie, de provincieraad, de politieraden, de gemeenten en de magistratuur.

integendeel. Het aanwervingsquotum wordt opgetrokken tot 1.400 eenheden, waardoor dit jaar 400 extra aspiranten zullen opgeleid worden.

In deze personeelsconjunctuur voorzien de beleidsverantwoordelijken in een aantal maatregelen die de groeiende personeelsbehoeften dienen invulling te geven.

- Zo noemden zij het opzetten van een beter begeleid en versneld selectieproces van de kandidaten die de opleiding wensen aan te vangen (van 9 à 12 maanden naar 6 maanden). Vandaag varieert het slaagpercentage van 10 tot 16 procent (bij de selectie), hetgeen extreem laag kan genoemd worden. Een betere begeleiding moet dit percentage kunnen doen toenemen.
- Verder willen zij garanderen dat kandidaten van lokale politiezones en federale diensten van bij de start van hun basisopleiding weten dat ze bij hun uitzendende eenheid aan de slag zullen gaan, en niet langer ná hun opleiding. Op die manier moet het mogelijk zijn dat diensten met een personeelstekort kunnen rekenen op een snellere versterking.
- Overigens zullen meerdere opleidingssessies per jaar worden ontwikkeld, zodat zones makkelijker hun kandidaten naar voor kunnen schuiven.
- De overigen komen dan terecht in een reserve, die aangelegd wordt voor de duur van drie jaar.
- Een aantal ondersteunende maatregelen zullen worden genomen om de instroom van politiemensen in de zones te verhogen. Zo zal de sociale promotie worden aangemoedigd van agenten naar het inspecteurskader.
- Bijkomende maatregelen zullen ook genomen worden om het middenkader (hoofdinspecteurs) te versterken, ondermeer door de politiescholen in te zetten bij de voorbereiding op de selectieproeven en het uittekenen van een versnelde toegang van houders van een bachelor of masterdiploma.

Naast al deze personeelsmatige maatregelen kondigde minister ook de verbetering van de kwaliteit van de politieopleiding en de controle erop aan, onder impuls van het project “De politie, een lerende organisatie”. In dat kader werden in het verleden visitaties uitgevoerd bij de 10 politiescholen. Naar aanleiding daarvan moedigde de CG de provinciale scholen uit om de aanbevelingen uit het visitatierapport te integreren in hun werking, met startsein op september 2012.

Het project “De politie, een lerende organisatie” beoogt een vernieuwing van het politieonderwijs waarbij de opleiding tot inspecteur, hoofdinspecteur en commissaris van politie omgebouwd wordt naar (1) een hogere beroepsopleiding (HBO5)<sup>11</sup>, (2) een (professionele) bachelor in de politiekunde<sup>12</sup> en (3) een master in de politiestudies<sup>13</sup>, conform de richtlijnen van het hoger Europees onderwijssysteem (Bologna en Kopenhagen). Om het kernachtig uit te drukken: beoogd wordt dat politiestudenten niet langer een certificaat krijgen uitgereikt op het einde van hun studies, maar een volwaardig (gehomologeerd) diploma. Hiertoe zullen voor elke opleiding een aantal competenties

<sup>11</sup> HBO5 Politie (90 à 120 credits – 1,5 of 2 jaar opleiding) Is een beroepsopleiding waarin de nadruk ligt op het aanleren van de beroepsspecifieke competenties (kennis, vaardigheden en attitude).

<sup>12</sup> Bachelor in de politiekunde (180 credits – 3 jaar opleiding) Is een beroepsopleiding waarin de nadruk ligt op het aanleren van beroepsspecifieke competenties, maar waar ook generieke competenties worden aangeleerd.

<sup>13</sup> Master in de politiewetenschap (120 credits – 2 jaar opleiding) Is een academische opleiding waarin de nadruk ligt op het aanleren van generieke competenties en minder aandacht wordt besteed aan de beroepsspecifieke competenties. In de toelatingsvoorwaarden wordt evenwel een zekere graad van beroepsspecifieke competenties verwacht.

dienen ontwikkeld te worden<sup>14</sup>. Ook kondigde de minister een proefproject aan in de Antwerpse politieschool. In dit project zal een nieuwe basisopleiding voor inspecteurs worden uitgetest. De huidige opleiding van twaalf maanden zal alvast op achttien maanden worden gebracht<sup>15</sup>.

Een dergelijke afstemming van het politieonderwijs op het reguliere onderwijs heeft vele voordelen. Eén ervan is ongetwijfeld dat de financiering van het politieonderwijs niet langer ten laste valt van de politie (via de zones en de federale politie), maar verloopt via een normale inschrijving bij een onderwijsinstelling, die gefinancierd wordt door de overheid.

Dergelijke ingreep zou het structureel probleem van de financiering van kerndocenten evident oplossen, doch deze oplossing lijkt ons op dit moment nog erg ver verwijderd in de toekomst. Niettemin viel het op tijdens de interviewronde dat verschillende respondenten fel gewonnen waren voor de inschakeling van het politieonderwijs in het regulier onderwijssysteem. Het lijkt dan ook raadzaam om in deze visie een aantal deelprojecten te kaderen. Ongetwijfeld speelt hierin het inbedden van OPAC in een provinciale structuur een belangrijke rol.

### **3. De accountability en evaluatie verbeteren**

Algemeen wordt deze fase in de beleidsontwikkeling als belangrijk omschreven, doch deze wordt door de respondenten gepercipieerd als essentieel afhankelijk van de twee eerst genoemde fasen. Daarom wordt voorgesteld de implementatie van beide voorgaande fasen af te wachten vooraleer hierin definitieve beslissingen te nemen. Dat neemt niet weg dat het noodzakelijk is eerste meetinstrumenten op te bouwen, waardoor het mogelijk wordt trendanalyses op te bouwen.

Hierbinnen kadert ongetwijfeld één van hogergenoemde hefbomen tot verandering, met name:

**Meetinstrumenten opzetten en verfijnen die met aangepaste frequentie systematisch worden aangewend om de resultaten te meten bij aspiranten, medewerkers, gastdocenten, mentoren, het werkveld en alumni, met het helder toewijzen van verantwoordelijkheden bij de realisatie hiervan, middels participatief beleid**

<sup>14</sup> Een geheel van kennis, vaardigheden en attitudes die nodig zijn om een bepaalde job/beroep uit te oefenen. Voorlopig ontvingen de politiescholen nog niet een dergelijk profiel. Dit leeft op gespannen voet met de aanmoediging vanwege de beleidsmakers om de aanbevelingen uit het visitatierapport te integreren in hun werking vanaf september 2012. Er bestaan wel draftversies van competentieprofielen voor HBO5, bachelor en master, maar deze blijken alsnog niet gevalideerd.

<sup>15</sup> Het gaat om een bijkomende stage van een half jaar in het korps of de eenheid waar men tewerkgesteld zal worden. Het eindoordeel over de vraag of de betrokken aspirant al dan niet geschikt is zal dan gebeuren na de stage, door het betrokken korps en de politieschool samen. Voor het overige zal de aspirant examens afleggen na elk blok en niet kunnen verder gaan zonder geslaagd te zijn voor dat blok. Het eerste blok zal 14 weken omvatten en is gericht op kennisverwerving met inbegrip van de praktijktoepassing ervan op de politieschool. Het tweede en derde blok zullen respectievelijk een tiental weken en veertien weken omvatten. Telkens is een examen voorzien en ze zijn gericht op de verschillende basisfunctionaliteiten. Hier wordt voorzien in een alternerend systeem van leren op de politieschool en leren op het werkveld. Voorlopig wordt gedacht aan drie dagen in de politieschool en twee dagen op een werkplek.

Hierbij dient aangestipt dat tijdens de interviewronde verschillende respondenten hebben gepleit voor het inrichten van een opleiding van 2 jaar. Hierbij wordt gepleit om na de stage in het uitzendend korps/eenheid de studenten nog een half jaar terug naar de school te laten keren.

Een dergelijk systeem van Interne Kwaliteitszorg zal dan ook vooral de kwaliteit van het onderwijs en de docenten dienen te monitoren, wellicht in eerste instantie op basis van evaluaties door studenten. Een respondent-korpschef dringt in dit kader tevens aan op het monitoren van de tevredenheid van de OPAC-medewerkers en van de gastdocenten. Het is evident dat ook de tevredenheid van de eindgebruikers dient in kaart gebracht (korpsen et al.).

Als de studenten zijn afgestudeerd zou men vanuit het korps feedback moeten geven aan de school (bvb. na 2 maanden) over dezelfde criteria, zodat de school weet in hoeverre de vereiste eindcompetenties als reëel gerealiseerd worden ervaren op de nieuwe werkplek.

## Hoofdstuk 5. Federale initiatieven

Intussen werd een zogn. “Coördinatieplatform Vorming” opgericht<sup>16</sup>. Het doel van dit platform is niet om in de plaats te treden van mensen in de lijn en projectverantwoordelijken, dus niet om concrete voorstellen uit te werken, maar wel om het traject te coördineren om zo tot gedragen voorstellen te komen die kunnen worden voorgelegd aan het “Directiecomité+” voor beslissing, kortom aan de leiding van de federale politie, aangevuld met vertegenwoordigers van de VCLP.

In de schoot van dit coördinatieplatform werden zes prioriteiten bepaald:

- (1) Profielbepaling voor INP en HINP
- (2) Koppeling rekrutering/selectie – opleiding
- (3) Oprichting Politieopleidingsraad (POR)
- (4) Inschatten behoefte aan rekrutering institutionaliseren – Opleiden van aantal politiemensen ifv. de behoeften
- (5) Uitwreken van een centraal onderwijs- en onderwijsreglement
- (6) Onderzoeken bachelor voor INP en HINP

### **1. Profielbepaling voor INP en HINP**

Het gaat hier zowel om het competentieprofiel als het selectieprofiel. Het platform voorziet de herwerking van het voorlopig competentieprofiel (zie bijlage). Dit zou ten vroegste klaar kunnen zijn tegen ten vroegste maart 2013. Men opteert er daarenboven voor meer tijd te nemen om draagvlak binnen de organisatie te creëren. Vanuit dit oogpunt heeft het dan ook weinig zin om op dit ogenblik op het niveau van OPAC deze oefening te finaliseren. De selectieprofielen zullen pas aangevat worden als de competentieprofielen zijn afgewerkt.

### **2. Koppeling rekrutering / selectie - opleiding**

Op het vlak van het doorgeven van de dossiers van de selectie naar de opleiding is momenteel al één en ander in beweging. De dossiers/info worden doorgegeven voor inlijving, en een psycholoog van DSR komt langs op de scholen om te praten over de studenten. Na de opleiding is voorzien dat de scholen feedback geven naar DSR. In feite wordt het selectiedossier gezien als de start van het personeelsdossier. Het personeelsstatuut van aspiranten staat ter discussie en het is niet onmogelijk dat men dit statuut zal omvormen tot dat van leerlingen aangeworven op contractuele basis. Het gaat hier om een pure federale materie waarin OPAC weinig initiatief kan nemen. De vakbonden wensen dat de studenten betaald blijven, maar het zou ook kunnen gaan om een studiefinanciering ipv. een loon.

<sup>16</sup> Maken hiervan deel uit : Marc Bloeyaert, Luc Demol, Thierry Dierick, Sofie De Kimpe, Alain Goergen, Dirk Goossens, Marcel Guissard, Alfred Mahaux, Guy Marchal, Paul Spaens, Paul Putteman, Dominique Van Ryckeghem, Benny Van Wabeke.

### **3. Oprichting POR**

De POR zou een min of meer onafhankelijk instrument moeten worden, die instaat voor de kwaliteitsbewaking en de coherentie van de politieopleiding. Hierbij wordt gedacht aan een gemengde samenstelling (lokale politie, federale politie, onderwijsdeskundigen, directies van politiescholen). De oprichting ervan wordt als dringend beschouwd. Er zou een kwaliteitscel aan gehecht worden. Aan deze cel zou personeel verbonden worden. De POR zal moeten instaat voor het updaten van de eindprofielen en het betrekken van externe en reguliere onderwijsinstellingen, tevens voor de optimalisatie van het opleidingsaanbod. Ook zal de POR instaan voor de doorlichting van het politieonderwijs. De POR zal tevens instaan voor de opvolging van het pilootproject op Campus Vesta.

### **4. Inschatten behoefte aan rekrutering institutionaliseren – Opleiden van aantal politiemensen ifv behoeften**

De oefening die ter zake recent werd doorgevoerd zal opnieuw worden overgedaan, met vooruitzicht op een periode van drie jaar. Het streefdoel is om alle behoeften aan personeelsleden in te vullen en dus het juiste aantal te rekruteren. Deze oefening zal jaarlijks herhaald worden met een tijdsvenster van drie jaar.

### **5. Uitwerken van een centraal onderwijs- en examenreglement**

Er wordt onderkend dat het belangrijk is een centraal OER uit te werken om discussies tussen scholen in de toekomst te vermijden. De scholen zouden wel een bepaalde marge van vrijheid krijgen om aan deze regels te beantwoorden. Ook het statuut kan hiervan deel uitmaken, zodat de studenten zelf hiervan goed op de hoogte zijn. Vanuit dit oogpunt is het dan ook weinig aangewezen al te ingrijpende maatregelen te nemen, wat het OER betreft, op het niveau van OPAC.

### **6. Onderzoeken bachelor voor INP en HINP**

Op langere termijn zal de POR zich buigen over de inrichting van een opleiding op bachelorniveau. Voorlopig wordt de gedachte aan de inrichting van een masteropleiding verlaten. Hier blijft men met een reeks vragen zitten, bvb. aangaande de duur, financiële portefeuille, procedure tot erkenning, edm. Het statuut van de politiescholen houdt hier ook verband mee, in eerste instantie met de eventuele installatie van een bacheloropleiding. Voorlopig is dit echter niet aan de orde, en blijft het dus koffiedik kijken hoe OPAC zich best positioneert in deze materie.

Naast genoemde prioriteiten is het platform zich bewust van de noodzaak kwalitatieve docenten aan te trekken. Hieromtrent blijven evenwel een reeks van vragen. Waar moeten deze mensen juridisch worden ondergebracht en hoe kan zulks worden geïmplementeerd? Men is er wel van overtuigd dat het werkveld meer expertise moet ter beschikking stellen voor het aanleren van beroepsspecifieke competenties.

Het proefproject op Campus Vesta zal zich vooral richten op het ontwikkelen van portfolio's voor studenten, het herschikken van het programma, het wegwerken van overlappingsen, het uitwerken van procedures voor deliberaties, het inrichten van stages (hoewel blijkbaar niet zeker is hoelang de proefstage zal duren), het werkplekleren en de samenwerking met monitoren.

Omtrent deze punten wil men begin 2014 duidelijkheid creëren en tot implementatie overgaan.



## Hoofdstuk 6. Besluit

In de huidige situatie van transitie is het bijzonder moeilijk om heldere beleidslijnen uit te zetten voor de eerstvolgende periode voor OPAC. Veel is op diverse niveau's dermate in beweging dat het moeilijk, zoniet onmogelijk is om helder te overzien welke richting dient genomen. Enerzijds worden de scholen aangemoedigd om zelf initiatief te ontwikkelen op basis van de visitatierapporten, anderzijds neemt men op federaal niveau diverse initiatieven die niet steeds optimaal zijn afgestemd met de politiescholen.

Niettemin beveel ik een aantal mogelijkheden aan, op basis van dit rapport. Wellicht dienen deze voorwerp uit te maken van discussie in de schoot van de beheersorganen van OPAC.

### ***1. Opteren voor multidimensioneel politieonderwijs***

Leidinggevend bij het nemen van opties voor het onderwijs op OPAC lijkt me de keuze voor een multidimensioneel politieonderwijs. Dit houdt in dat het politieonderwijs voldoende dient gericht te zijn op technische (volgens sommigen theoretische) parate en correcte kennis, hetgeen moet toelaten adequaat te handelen in specifieke omstandigheden.

Anderzijds is het even essentieel dat politiemensen beschikken over een algemene attitude die gemeenschapsgericht is en aanleren op welke wijze sociale vaardigheden daartoe kunnen worden aangewend in de praktijk. Hier gaat het niet zozeer om het juiste technische antwoord op een juridisch vraagstuk, maar om adequate keuzes te kunnen maken uit een palet van mogelijkheden in functie van de concrete situatie waarmee politiemensen in de praktijk worden geconfronteerd.

Een goede mix tussen beide gezichtshoeken dient nagestreefd en voorop te staan.

### ***2. Niet overinvesteren in materies die federaal worden aangepakt***

Het lijkt niet zinvol om voluit in te zetten op die materies die klaarblijkelijk worden aangepakt op federaal niveau. Verbetertrajecten kunnen worden opgezet inzake het formuleren van eindcompetenties en ECTS-fiches, het uitwerken van een Onderwijs- en Examenreglement (OER), het uitwerken van flexibiliseringstrajecten en de interne kwaliteitszorg.

Niettemin weten we nu reeds dat deze inspanningen ongetwijfeld zullen doorkruist worden door federale initiatieven. Dit mag niet leiden tot immobilisme, maar tot een aanmoediging de federale voortgang permanent te monitoren enerzijds, en op het niveau van de school bescheiden initiatieven op te zetten anderzijds, zonder dat deze een definitief beslag kunnen krijgen in de huidige fase van ontwikkeling.

### **3. Het inzetten van een groep van bekwame kerndocenten**

Welke de oplossing moge zijn die in de toekomst zal uitgewerkt worden, het uitbouwen van een groep van kerndocenten is nu en morgen noodzakelijk.

De huidige dispariteit in het docentenkorps kan moeilijk of niet leiden tot het beoogde multidimensioneel politieonderwijs. Doorheen de interviews suggereerden de respondenten (cfr. supra) mogelijke pistes die vandaag reeds kunnen ingezet worden. Het lijkt dan ook essentieel om dit momentum niet te laten voorbij gaan en deze opportuniteiten maximaal te benutten.

In deze fase lijkt dit de meest zinvolle actie die kan ondernomen worden op eigen kracht.

### **4. Het heroverwegen van de juridische constructie OPAC**

Het verdient aanbeveling te overwegen of het al dan niet de moeite loont OPAC juridisch te herdenken van een vzw naar een provinciale instelling.

Sommigen zijn de mening toegedaan dat de bevoegdheid van de provinciebesturen, ingevolge decreet (na een lang kerntakendebat), beperkt zijn tot de grondgebonden materies, weliswaar met behoud van de domeinen waarin de respectievelijke provinciebesturen reeds actief waren, hetgeen het moeilijk, zonet onmogelijk maakt het politieonderwijs te herdenken in deze context. Het is immers moeilijk te stellen dat het organiseren van politieonderwijs een provinciale aangelegenheid is.

Mocht het toch mogelijk zijn blijft het onzeker of de politieke bereidheid bij de deputatie zal bestaan om hierin te investeren. Hoe men op federaal niveau deze aangelegenheid zal oplossen in de toekomst blijft onduidelijk. De politieopleiding wordt vandaag nog steeds beschouwd als een federale taak, terwijl de organisatie van het reguliere onderwijs behoort tot de gemeenschappen.

Anderen zijn de mening toegedaan dat het ombouwen van OPAC naar een provinciale instelling de beste oplossing is, gegeven het feit dat de meeste provinciale politiescholen de provincie als inrichtende macht hebben en daardoor aanspraak kunnen maken op provinciale middelen om de dringende personeelsbehoeften inzake kerndocenten structureel invulling te geven.

Overigens zijn de meeste politiescholen binnen een brede provinciale onderwijsstructuur opgenomen, hetgeen ontegensprekelijk schaalvoordelen oplevert. Gegeven het feit dat weliswaar de masteropleiding voorlopig wordt afgevoerd, dient er tevens mee rekening gehouden te worden dat men of federaal niveau wel degelijk opteert voor de inrichting van een bacheloropleiding. Aansluiting zoeken en in combinatie streven naar het meer en beter inpassen in het regulier onderwijs zal volgens deze respondenten makkelijker mogelijk zijn vanuit een provinciale instelling.

Zonder op een beslissing ter zake te willen anticiperen beveel ik aan om ernstig te onderzoeken of deze ombouw mogelijk en opportuun is.

## Bijlagen

### Competentieprofiel HBO 5 "politie"

Het competentieprofiel voor de HBO 5 opleiding "abc" bestaat uit twee competentieclusters. De eerste cluster bevat de algemene en beroepsalgemene competenties. De tweede cluster betreft de beroepsspecifieke competentie voor de "abc". Beide competentiecluster worden verder opgesplitst in competentiedomeinen die telkens een aantal kerndoelen omvatten.

Volgende beroepsgerichte attitudes typeren de "abc":

- beschikken over een professioneel bewustzijn
- met respect voor de deontologische code handelen
- een houding van dienstverlening ten aanzien van alle burgers en overheden
- beschikbaar zijn voor de dienst
- samenwerkingszin
- blijf geven van de meest volledige integriteit, eerlijkheid en rechtschapenheid in alle omstandigheden
- actiebereidheid
- verantwoordelijkheidszin
- toegankelijk zijn voor kritiek en
- emotionele stabiliteit

Algemene en algemene beroepsgerichte competenties	De student in de...
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• het uitbreiden of met ontbrekende gegevens aanvullen van de informatie uit een specifiek domein met concrete en abstracte gegevens; het hanteren van begrippenkaders en het zich bewust zijn van de reikwijdte van de domeinspecifieke kennis</li> <li>• het toepassen van geïntegreerde cognitieve en motorische vaardigheden</li> <li>• het transfereren van kennis en flexibel en inventief aanwenden van procedures voor het uitvoeren van taken en voor het strategisch oplossen van concrete en abstracte problemen</li> <li>• het handelen in een reeks van nieuwe, complexe contexten</li> <li>• het autonoom functioneren met initiatief</li> <li>• het opnemen van verantwoordelijkheid voor het bereiken van persoonlijke resultaten en voor het stimuleren van collectieve resultaten</li> </ul>
Beroepsspecifieke competenties	Kerndoelen De student in de...
1. Managen van informatie	<u>1.1 Verwerven van vakken</u> 1.1.1 ...kent de rol van een Belgische politiedienst in een democratische samenleving 1.1.2 ...heeft een goede kennis van de bestuurlijke, gerechtelijke en politionele organisatie 1.1.3 ...kent de opdrachten en heeft inzicht in de actuele

	<p>ontwikkelingen van de geïntegreerde politie op twee niveaus</p> <p>1.1.4 ...kent en begrijpt de structuur en de werking van de gerechtelijke Belgische instellingen en de bevoegdheden van de diverse overheden</p> <p>1.1.5 ...kent de pijlers van EPZ</p> <p>1.1.6 ...heeft een goede kennis over informatiegestuurde politiezorg</p> <p><u>1.2 Informatie verwerven, verwerken en denk- en redeneervaardigheid beoefenen</u></p> <p>1.2.1 ...verzamelt, verspreidt en exploiteert informatie</p> <p>1.2.2 ...raadpleegt bronnen die nuttig zijn voor de uitoefening van zijn politietaken</p> <p>1.2.3 ...kan een informaticasysteem op een vlotte gebruiken</p> <p>1.2.4 ...kent, begrijpt en gebruikt probleemoplossende technieken</p>
2. Managen van taken	<p><u>2.1. Situatiegerecht en preventief handelen</u></p> <p>2.1.1 ...kan eerste hulp bij ongevallen toepassen</p> <p>2.1.2 ...voert eerste en dringende maatregelen uit bij rampen, brand en bomalarmen</p> <p>2.1.3 ...kan slachtoffers opvangen, opvolgen en doorverwijzen naar de gepaste dienst- en hulpverleningscentra</p> <p>2.1.4 ...kan preventief toezicht houden en controles uitvoeren</p> <p><u>2.2 Uitvoeren</u></p> <p>2.2.1 ...kan de algemene statutaire regels op administratief, geldelijk en disciplinair vlak toepassen</p> <p>2.2.2 ...kent de fundamentele rechten en vrijheden van de burger en de beperkingen ervan in het raam van het leven in gemeenschap</p> <p>2.2.3 ...kent en begrijpt het wettelijk kader waarin de specifieke politionele taken zich situeren en is in staat deze op basis van zijn bevoegdheden toe te passen</p>
3. Managen van mensen	<p><u>3.1 Ondersteunen en aansturen</u></p> <p>3.1.1 ...kan goed in wisselende en onvoorziene omstandigheden functioneren en kan zich aan een wisselende werksfeer kan aanpassen</p> <p>3.1.2 ...is emotioneel stabiel en beheerst stress waardoor hij</p> <p>3.1.3 ...kan functioneren in een internationale omgeving</p> <p>3.1.4 ...oefent een voorbeeldfunctie uit</p>
4. Managen van interpersoonlijke relaties	<p><u>4.1 Communiceren</u></p> <p>4.1.1 ...beschikt over sociale vaardigheden om gepast in situaties van opvang, samenwerking, conflict of crisis met de bevolking en collega's te communiceren</p> <p>4.1.2 ...is schriftelijke en mondelinge taalvaardig in de eerste landstaal en beheerst de elementaire basisregels van de tweede landstaal (om een persoon te kunnen oriënteren)</p> <p><u>4.2 Respect hebben en dialogeren</u></p> <p>4.2.1 ...schenkt bij de benadering van elk probleem voldoende aandacht aan de menselijke waarden en vrijheden, aan de waarden van een democratische rechtsstaat en aan de politionele ethiek en deontologie</p> <p>4.2.2 ...heeft een voorkomen overeenkomstig de verwachtingen van zijn functie</p> <p>4.2.3 ...neemt initiatieven om aangepast aan de omstandigheden een kwaliteitsvolle relatie met de bevolking op te bouwen</p> <p>4.2.4 ...heeft een basiskennis over vreemde culturen en is in staat deze kennis dogericht te gebruiken</p>

5. Managen van zichzelf	<p><u>5.1 Zich aanpassen</u></p> <p>5.1.1 ...kan op een goede manier omgaan met nieuwe (sociale) media</p> <p>5.1.2 ...beschikt over een goede fysieke en mentale conditie, onderhoudt deze zodat hij in staat is het geheel van zijn opdrachten uit te voeren</p>
+1 (blauw)	<p><u>5.2 Administratief handelen</u></p> <p>5.2.1 ...stelt correct processen-verbaal op en maakt verslagen</p> <p>5.2.2 ...kan gerechtelijke documentatie opstellen</p> <p><u>5.3 Onderzoek uitvoeren</u></p> <p>5.3.1 ...werkt mee aan onderzoeken en voert opzoekingen uit</p> <p>5.3.2 ...kan gerechtelijke onderzoeken uitvoeren en beheerst de hierbij vereiste procedures en technieken</p> <p>5.3.3 ...neemt volgens een bepaalde techniek een verhoor af</p> <p>5.3.4 ...kan een volledige huiszoeking uitvoeren</p> <p>5.3.5 ...voert veiligheids-, bestuurlijke en gerechtelijke fouille uit</p> <p>5.3.6 ...identificeert inbreuken en kan vaststellingen doen voor de meest voorkomende misdrijven</p> <p><u>5.4 Maatschappelijk verantwoord handelen</u></p> <p>5.4.1 ...zorgt voor de realisatie van de openbare orde</p> <p>5.4.2 ...voert politietechnieken en politieoperaties uit</p> <p>5.4.3 ...kan zich veilig en aangepast rijgedrag met een voertuig verplaatsen</p> <p>5.4.4 ...kan materialen en voorwerpen in beslag nemen</p> <p>5.4.5 ...kan een persoon bestuurlijk of gerechtelijk van zijn vrijheid beroven</p> <p>5.4.6 ...kan een potentieel doelwit beschermen</p> <p>5.4.7 ...lost kleinschalige geweldsituaties op een kwaliteitsvolle manier op</p> <p>5.4.8 ...past de fysieke technieken en vaardigheden van geweldbeheersing toe, in het bijzonder de zelfverdedigingstechnieken</p> <p>5.4.9 ...maakt zijn materiaal voor geweldbeheersing gebruiksklaar</p> <p>5.4.10 ...is in staat met het uiterste respect voor de geldende normen gebruik te maken van zijn wapen</p> <p><u>5.5 Intern communiceren</u></p> <p>5.5.1 ...bedient de radioposten bij de politiediensten en past de radioprocedures toe</p> <p>5.5.2 ...maakt gebruik van de politie-interne middelen, informaticanetwerken (politieel informaticasysteem) en (sociale) media die ter beschikking staan van de politiediensten</p>

## Competentieprofiel "Bachelor in de politiekunde"

Het competentieprofiel voor de Bachelor in de politiekunde (BA) bestaat uit twee competentieclusters. De eerste cluster bevat de algemene en beroepsalgemene competenties. De tweede cluster betreft de beroepsspecifieke competentie voor de Bachelor. Beide competentiecluster worden verder opgesplitst in competentiedomeinen die telkens een aantal kerndoelen omvatten.

Volgende beroepsgerichte attitudes typeren de Bachelor:

- Beschikken over een professioneel bewustzijn
- Een houding van dienstverlening ten aanzien van alle burgers en overheden
- Respect hebben voor de rechten van de mens en de grondwettelijke rechten en vrijheden
- Afspraken en termijnen naleven
- Autonoom werken
- Systematisch te werk gaan
- Blijk geven van de meest volledige integriteit, eerlijkheid en rechtschapenheid in alle omstandigheden
- Beschikbaar zijn voor de dienst
- Een zelf-kritische ingesteldheid
- Samenwerkingszin en verantwoordelijkheidszin

<b>Algemene competenties en Algemene beroepsgerichte competenties</b>	<b>De Bachelor in de politiekunde...</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• denk- en redeneervaardigheid</li> <li>• verwerven en verwerken van informatie</li> <li>• vermogen tot kritische reflectie en projectmatig werken</li> <li>• creativiteit</li> <li>• kunnen uitvoeren van eenvoudige leidinggevende taken</li> <li>• vermogen tot communiceren van informatie, ideeën, problemen en oplossingen zowel aan specialisten als aan leken</li> <li>• ingesteldheid tot levenslang leren</li> <li>• teamgericht kunnen werken</li> <li>• oplossingsgericht kunnen werken in de zin van het zelfstandig kunnen definiëren en analyseren van complexe probleemsituaties in de beroepspraktijk</li> <li>• kunnen ontwikkelen en toepassen van zinvolle oplossingsstrategieën, en het besef van maatschappelijke verantwoordelijkheid samenhangend met de beroepspraktijk</li> <li>• beheersen van beroepsspecifieke competenties op het niveau van een beginnend beroepsbeoefenaar</li> </ul>
<b>Beroepsspecifieke competenties</b>	<b>Kerndoelen De Bachelor in de politiekunde</b>
1. Managen van informatie	<u>1.1 Verwerven van vakkennis</u> 1.1.1 ...kent en begrijpt de rol van een Belgische politiedienst in een democratische samenleving 1.1.2 ...heeft een grondige kennis van de bestuurlijke, gerechtelijke en politionele organisatie, kent de opdrachten van de geïntegreerde politie op twee niveaus

	<p>1.1.3 ...kan actuele ontwikkelingen van de geïntegreerde politie op twee niveaus analyseren en interpreteren</p> <p>1.1.4 ...heeft een grondige kennis over en begrijpt de structuur en de werking van de grondwettelijke, bestuurlijke en sociale Belgische instellingen en kent en begrijpt de bevoegdheden van de diverse federale, regionale, communautaire, provinciale en lokale overheden</p> <p>1.1.5 ...kent en begrijpt het concept "politiefunctie" en kan het toelichten</p> <p>1.1.6 ...kent de pijlers en filosofie van EPZ en kan deze situeren in de maatschappelijke context</p> <p>1.1.7 ...heeft een grondige kennis over informatiegestuurde politiezorg</p> <p>1.1.8...kent en begrijpt de fundamentele rechten en vrijheden van de burger en de beperkingen ervan</p> <p>1.1.9 ...heeft een goede kennis van de arbeidstijdorganisatie</p> <p>1.1.10 ...kan maatschappelijke vraagstukken sociaalpsychologisch en sociologisch analyseren</p> <p>1.1.11 ...verzamelt, verspreidt en exploiteert informatie</p> <p>1.1.12 ...raadpleegt bronnen die nuttig zijn voor de uitoefening van zijn taken</p> <p><u>1.2 Internationale gerichtheid</u></p> <p>1.2.1 ...beschikt over een basiskennis van de internationale en nationale rechtsbepalingen, die zijn bevoegdheden van gerechtelijke politie vastleggen</p> <p>1.2.2 ...kan functioneren in een internationale omgeving</p> <p>1.2.3 ...heeft een basiskennis over vreemde culturen en is in staat deze kennis doelgericht te gebruiken</p> <p><u>1.3 Methodologische en academische vorming</u></p> <p>1.3.1 ...begrijpt wetenschappelijke publicaties en kan deze evalueren</p> <p>1.3.2 ...kan zelfstandig een toegepast onderzoek opzetten, uitvoeren, evalueren</p> <p>1.3.3 ...is in staat om wetenschappelijke informatie te verwerven, te verwerken en toe te passen</p> <p>1.3.4 ...kan autonoom projectmatig werken</p> <p>1.3.5 ... kent, begrijpt en gebruikt probleemoplossende technieken</p> <p>1.3.6 ...kan een stagerapport en (wetenschappelijk gerelateerd) eindwerk schrijven</p>
2. Managen van taken	<p><u>2.1 Situatiegerecht en preventief handelen</u></p> <p>2.1.1 ...kan eerste hulp bij ongevallen toepassen</p> <p>2.1.2 ...voert eerste en dringende maatregelen uit bij rampen, brand en bomalarmen</p> <p>2.1.3 ...kan slachtoffers opvangen, opvolgen en doorverwijzen naar de gepaste dienst- en hulpverleningscentra</p> <p>2.1.4 ...kan preventief toezicht en controles uitvoeren</p> <p><u>2.2 Uitvoeren en oplossingsgericht werken</u></p> <p>2.2.1 ...kan voor een lokaal probleem van middelmatige complexiteit de actuele situatie beschrijven, documenteren en inschatten</p> <p>2.2.2 ...kent, begrijpt en interpreteert het wettelijk kader waarin de specifieke politionele taken zich situeren en is in staat deze op basis van zijn bevoegdheden toe te passen</p> <p>2.2.3 ...kent en begrijpt de algemene statutaire regels op administratief, geldelijk en syndical disciplinair vlak en kan deze toepassen</p> <p>2.2.4 ...kan omgaan met de politieke realiteit, kan onderhandelen met politieke overheden en kan omgaan en onderhandelen met vakorganisaties en hun vertegenwoordigers</p>

	<p><u>2.3 Organiseren en beslissen</u></p> <p>2.3.1 ...autonoom initiatieven, aangepast aan de omstandigheden, nemen of doen nemen</p> <p>2.3.2 ...kan taken uitvoeren, doen uitvoeren en de goede uitoefening controleren, die hem en zijn medewerkers formeel toebedeeld zijn door de wettelijke en reglementaire bepalingen</p> <p>2.3.3 ...kan de modaliteiten van de gerechtelijke operaties leiden en kiezen, die hem toegekend worden of die hem betrekken bij de voorbereiding of het verloop van grote gerechtelijke operaties, waarvan hij de verantwoordelijkheid voor de uitvoering van een gedeelte zou moeten verzekeren</p> <p>2.3.4 ...kan tijdens de operaties van openbare orde de hem overgemaakte richtlijnen toepassen en de leiding verzekeren van de uitgeoefende operaties door het team, waarvan hij de coördinatie verzekert</p> <p>2.3.5 ...kan de operaties die gehouden worden bij verkeerscontrole leiden of uitvoeren</p> <p><u>2.4 Beheer</u></p> <p>2.4.1 ...heeft en goede kennis van logistiek en basiskennis van financieel beheer</p>
3. Managen van mensen	<p><u>3.1 Leiding geven</u></p> <p>3.1.1 ...heeft een goede kennis over personeelsbeleid en heeft een goed inzicht in situationeel leiderschap</p> <p>3.1.2 ...kan een goede uitvoering van politionele activiteiten door zijn team begeleiden en controleren</p> <p>3.1.3 ...kan de leiding en de begeleiding van zijn team verzekeren m.b.t. de projecten, waarvan hem de leiding is toevertrouwd</p> <p>3.1.4 ...kan bij de leiding van operaties de taken en de verantwoordelijkheden verdelen tussen de leden van zijn team</p> <p>3.1.5 ...kan takt- en respectvol leiding geven</p> <p>3.1.6 ...kan functionerings- en evaluatiegesprekken voeren</p> <p>3.1.7 ...kan reflecteren m.b.t. de professionele werking en kan de professionele houding van de medewerkers objectief evalueren</p> <p><u>3.2 Motiveren</u></p> <p>3.2.1 ...kan blijf geven van een grote emotionele stabiliteit en de beheersing van stress</p> <p>3.2.2 ...kan een beperkt team motiveren</p> <p><u>3.3 Coachen</u></p> <p>3.3.1 ...kan een beperkt team coachen</p> <p>3.3.2 ...zoekt constructief naar oplossingen van conflicten binnen zijn team</p>
4. Managen van interpersoonlijke relaties	<p><u>4.1 Communiceren</u></p> <p>4.1.1 ...kent vergader-, communicatie- en gesprekstechnieken die hij zal gebruiken zowel naar zijn medewerkers toe als tegenover zijn hiërarchie en past deze toe</p> <p>4.1.2 ...kan de prioriteiten en aandachtspunten van een eigen veiligheidsplan goed verwoorden naar de uitvoerders toe</p> <p>4.1.3 ...is schriftelijke en mondelinge taalvaardig in de eerste landstaal, heeft en goede kennis van de tweede landstaal en kent in beide talen politionele en gerechtelijke terminologie</p> <p>4.1.4 ...kan de basisdocumenten, opgesteld door het personeel (processen-verbaal, bestuurlijke verslagen, informatieverlagen,...), evalueren en verbeteren</p> <p>4.1.5 ...zorgt voor een goed informatiedoorstroming</p> <p>4.1.6 ...kan op een goede manier omgaan met nieuwe (sociale) media</p>



	<p><u>4.2 Relaties en netwerking</u></p> <p>4.2.1 ...kan een kwaliteitsvolle relatie met de bevolking opbouwen</p> <p>4.2.2 ...werkt op een goede manier met interne en externe partners samen</p> <p><u>4.3 Samenwerken</u></p> <p>4.3.1 ...heeft een voorkomen overeenkomstig de verwachtingen van zijn functie</p> <p>4.3.2 ...schenkt voldoende aandacht aan de menselijke waarden en vrijheden en beschikt over goede sociale vaardigheden om gepast met de bevolking en collega's te communiceren</p> <p>4.3.3 ...kan blijf geven van belangstelling voor de problemen van de medewerkers en gesprekspartners en kan empathie en luistervaardigheid betonen</p> <p>4.3.4 ...kan goed en autonoom in wisselende en onvoorziene omstandigheden functioneren en (samen)werken</p>
5. Managen van zichzelf	<p><u>5.1 Zich aanpassen en zelf ontwikkelen</u></p> <p>5.1.1 ...stelt zich tolerant op en toont empathie</p> <p>5.1.2 ...is bereid en in staat om levenslang te leren</p> <p>5.1.3 ...kan zelfkritiek leveren m.b.t. de professionele werking</p> <p>5.1.4 ...beschikt over een goede fysieke en mentale conditie, onderhoudt deze zodat hij in staat is het geheel van zijn opdrachten uit te voeren</p>
+1 (blauw)	<p><u>5.2 Administratief handelen</u></p> <p>5.2.1 ...stelt correct processen-verbaal op en maakt verslagen</p> <p>5.2.2 ...kan gerechtelijke documentatie opstellen</p> <p><u>5.3 Onderzoek uitvoeren</u></p> <p>5.3.1 ...werkt mee aan onderzoeken en voert opzoeken uit</p> <p>5.3.2 ...kan gerechtelijke onderzoeken uitvoeren en beheerst de hierbij vereiste procedures en technieken</p> <p>5.3.3 ...neemt volgens een bepaalde techniek een verhoor af</p> <p>5.3.4 ...kan een volledige huiszoeking uitvoeren</p> <p>5.3.5 ...voert veiligheids-, bestuurlijke en gerechtelijke fouille uit</p> <p>5.3.6 ...identificeert inbreuken en kan vaststellingen doen voor de meest voorkomende misdrijven</p> <p><u>5.4 Maatschappelijk verantwoord handelen</u></p> <p>5.4.1 ...zorgt voor de realisatie van de openbare orde</p> <p>5.4.2 ...voert politietechnieken en politieoperaties uit</p> <p>5.4.3 ...kan zich veilig en aangepast rijgedrag met een voertuig verplaatsen</p> <p>5.4.4 ...kan materialen en voorwerpen in beslag nemen</p> <p>5.4.5 ...kan een persoon bestuurlijk of gerechtelijk van zijn vrijheid beroven</p> <p>5.4.6 ...kan een potentieel doelwit beschermen</p> <p>5.4.7 ...lost kleinschalige geweldsituaties op een kwaliteitsvolle manier op</p> <p>5.4.8 ...past de fysieke technieken en vaardigheden van geweldbeheersing toe, in het bijzonder de zelfverdedigingstechnieken</p> <p>5.4.9 ...maakt zijn materiaal voor geweldbeheersing gebruiksklaar</p> <p>5.4.10 ...is in staat met het uiterste respect voor de geldende normen gebruik te maken van zijn wapen</p> <p><u>5.5 Intern communiceren</u></p> <p>5.5.1 ...bedient de radioposten bij de politiediensten en past de radioprocedures toe</p>

	5.5.2 ...maakt gebruik van de politie-interne middelen, informaticanetwerken (politieel informaticasysteem) en (sociale) media die ter beschikking staan van de politiediensten
--	---